



Tra

e

presenti le RSU

Premesso che:

- Italtel e OO.SS. hanno stipulato in data 5 gennaio 2011 un accordo presso il Ministero dello Sviluppo Economico per la gestione condivisa di 300 eccedenze dichiarate dalla Società; la Cassa integrazione straordinaria per riorganizzazione aziendale, per un numero massimo di 170 unità, si inserisce negli strumenti previsti nell'accordo medesimo.
- Negli ultimi anni Italtel ha affrontato una serie di sfide quali la crisi finanziaria globale, con la conseguente riduzione degli investimenti da parte dei propri clienti ed in particolare del cliente principale, un aumento della competizione sui prezzi da parte dei player asiatici e la necessità di gestire una ristrutturazione del proprio passivo patrimoniale per assicurare la continuità aziendale; Italtel nell'ottobre 2010 registrava il permanere di una situazione di esubero per l'anno 2011 pari a 300 unità.
- Al fine di far fronte alla situazione sopra evidenziata nel corso degli ultimi mesi, Italtel ha avviato un piano di rilancio focalizzato sull'innovazione di prodotti, soluzioni e servizi per difendere il proprio vantaggio competitivo sui mercati presidiati e riposizionare allo stesso tempo il proprio portafoglio d'offerta su nuove aree di business a più alto valore. Gli obiettivi che l'azienda si pone nell'immediato futuro riguardano l'allargamento del proprio portafoglio di offerta verso nuove linee di business e la crescita del fatturato nel mercato domestico nel segmento aziende e pubblica amministrazione e nel mercato internazionale principalmente nel segmento Operatori. Strettamente connesso a tale piano di riorganizzazione è un programma di investimenti e di formazione.
- In considerazione di quanto già convenuto nell'accordo del 5 gennaio 2011 e per le motivazioni sopra esposte, la Società ha attivato tramite l'Assolombarda, con lettera datata 4 marzo 2011 - Prot. n. 7717, LAN/pm -, la procedura di consultazione sindacale così come previsto dal D.P.R. 10 giugno 2000, n. 218, comunicando la necessità di sospendere l'attività lavorativa per un numero massimo di n. 170 lavoratori delle sedi di Settimo Milanese-MI, Roma e Carini (PA), con conseguente ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione aziendale di cui all'art. 1, legge 223/91 e all'art. 1, D.M. del 20 agosto 2002, n. 31444 per 24 mesi dal 12 aprile 2011;

EN MF

A collection of handwritten marks, including several stylized signatures and initials, some appearing to be variations of the letter 'A' or 'B'.



ASSOLOMBARDA

tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue.

La Società farà ricorso allo strumento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione aziendale, ai sensi dell'art. 1, legge 223/91 e dell'art. 1, D.M. del 20 agosto 2002, n. 31444 a decorrere dal 12 aprile 2011 per 24 mesi sino al 11 aprile 2013 con sospensione dell'attività lavorativa per un numero massimo di 170 lavoratori così suddivisi:

- Settimo Milanese-MI: 110
- Roma: 32
- Carini-PA: 28.

La Società anticiperà quanto di competenza dell'ente previdenziale.

I lavoratori interessati dalle sospensioni dal lavoro con intervento della CIGS per riorganizzazione aziendale saranno individuati in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive; in coerenza a tale criterio, l'individuazione per la collocazione in CIGS riguarda:

- i lavoratori adibiti a posizioni professionali soppresse;
- i lavoratori adibiti a posizioni professionali in relazione alle quali è stata registrata una razionalizzazione e riorganizzazione di attività.

Per quanto riguarda la rotazione, le Parti hanno valutato che sussistono le condizioni che consentono di adottare meccanismi di rotazione tra coloro che svolgono mansioni con minime caratteristiche di fungibilità per 90 lavoratori, con un numero massimo di 45 lavoratori per ogni turno di rotazione della durata di 6 mesi a partire dal 12 aprile 2011.

Nel corso del periodo di intervento della CIGS per riorganizzazione, le Parti concordano di attivare azioni finalizzate alla salvaguardia dei livelli occupazionali e a ridurre il numero delle eccedenze attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- attivazione di appositi percorsi formativi e di riqualificazione professionale, anche utilizzando strumenti di formazione finanziata, finalizzati ad armonizzare le professionalità del personale in forza e in CIGS con l'obiettivo di far fronte internamente all'eventuale turnover. A tale riguardo, le Parti convengono di sostenere la riqualificazione dei lavoratori in CIGS nell'aggiornamento e nel potenziamento delle loro competenze tramite percorsi formativi;
- mobilità: le Parti concordano nell'utilizzo della mobilità, la cui procedura è stata regolarmente esperita in data 27 gennaio 2011, per 100 lavoratori ai sensi di quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 4 e 24 della Legge 223/91, nonché nell'ulteriore ricorso a tale strumento, se necessario, entro il termine del periodo di sospensione al fine di favorire ogni possibilità di uscita e quindi di ricollocazione del personale o per favorire il raggiungimento dei requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o di anzianità secondo quanto disciplinato dall'accordo del 05/01/2011;



ASSOLOMBARDA

- esodi incentivati: le parti concordano che uno strumento utile per intervenire sulla gestione degli esuberi possa essere rappresentato dagli esodi incentivati. Questa opportunità sarà utilizzata in linea con le esigenze aziendali;
- promozione di iniziative volte a favorire tutte le occasioni di uscita e/o ricollocazione presso società terze, anche ricorrendo all'istituto del comando/distacco, così come regolato dall'art. 8, comma 3 della legge 236/93;
- utilizzo di percorsi di outplacement tramite primaria e certificata società di outplacement e/o percorsi in tal senso previsti da istituzioni pubbliche locali.

Le Parti concordano che ad Ottobre 2011 si aprirà un confronto che, a partire dalla situazione in essere alla data - anche alla luce dell'efficacia degli strumenti adottati - identifichi percorsi di rotazione e/o riallocazione dei lavoratori, anche attraverso piani specifici di formazione e riqualificazione.

Le Parti concordano, inoltre, incontri di verifica con cadenza semestrale a livello nazionale e a livello territoriale, su richiesta di una delle parti, in base a specifiche esigenze.

Le Parti concordano che le eventuali fuoruscite di lavoratori collocati in CIGS ridurranno il numero dei lavoratori sospesi.

Le Parti convengono che l'applicazione dello strumento della CIGS per riorganizzazione riguarderà un bacino di lavoratori distinto da quello del Contratto di solidarietà di cui all'accordo del 5 gennaio 2011 secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Le OO.SS.LL. e le RSU nel convenire rispetto a quanto concordato nel presente accordo, si impegnano sin d'ora ad esprimere parere favorevole presso le sedi competenti al fine dell'approvazione della richiesta di CIGS.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto di aver esperito ed esaurito a tutti gli effetti di legge quanto previsto dall'art. 5, comma IV, Legge 20.5.1975, n. 164, impegnandosi sin d'ora a ratificare il presente accordo presso il Ministero del Lavoro ai sensi del DPR 10.6.2000 n. 218.

p. Assolombarda

p. ITALTEL SpA

p. FIM-CISL

p. FIOM-CGIL

p. UILM-UIL

p. R.S.U.